

Hokjesdenken

De gemiddelde weldenkende burger is tegen hokjesdenken; ofwel het indelen van mensen in groepen; het categoriseren van mensen. Zo luidt de introductietekst van deze inspiratiesessie. Dat weldenkende moet u echter met een korreltje zout nemen; ik wil namelijk een paar (toch weldenkende) mensen aan het woord laten die juist het belang van dat hokjesdenken (in relatie tot diversiteitsbeleid) benadrukken.

Waar hebben we het precies over?

In mijn eigen promotie onderzoek naar Turkse en Marokkaanse professionals in het sociaal werk worstelde ik voortdurend met 'het maken van verschil', tussen autochtoon en allochtoon, mannen en vrouwen, westers en niet-westers en dat gaf me nogal het gevoel in taal 'op eieren te moeten lopen'.

Het leek me nogal relevant om *verschil te kunnen maken*, daar waar kansen ongelijk zijn.

Ik zocht een uitweg bij een nota van de wetenschappelijk raad voor regeringsbeleid, getiteld 'naar een meervoudig migratie-idioom' (2016) die stelt dat onderscheid naar herkomst relevant en legitiem kan zijn in wetenschap en beleid. Wel vraagt het maken van dit onderscheid om een zorgvuldige afweging. Classificeren naar herkomst kent immers belangrijke nadelen. In grote lijnen geldt hier de regel: alleen classificeren naar herkomst als het niet anders kan en de voordelen opwegen tegen de nadelen.

Dat leek me nogal een open deur, maar leidt onderscheid maken naar herkomst tot een beter inzicht in sociale vraagstukken? En kan dat inzicht niet ook op een andere manier worden bereikt? In 2016 bepleitte de WRR en ook

het CBS vanuit deze redenatie voor het schrappen van de woorden allochtoon en autochtoon en westers en niet-westers uit het officiële vocabulaire; deze begrippen zouden stigmatiserend werken.

Dat klinkt allemaal mooi maar hoe is dat nu aan de orde in diversiteitsbeleid en het werk van vele organisaties die daarmee bezig zijn? Marieke Slootman schreef daarover een interessant artikel in het tijdschrift 'sociale vraagstukken' (november 2017) met als titel 'diversiteit vraagt toch om hokjesdenken' .

Zij stelt het volgende:

'Diversiteit' staat hoog op de agenda. Organisaties, onderwijsinstellingen en de bestuurlijke macht moeten 'diverser' worden. Diversiteit wordt vaak afgemeten aan de aanwezigheid van mensen die tot een minderheidscategorie gerekend worden. Diversiteit wordt bijvoorbeeld nagestreefd door het percentage vrouwen in het kabinet en het aantal hoogleraren van kleur aan de universiteiten te verhogen.

Maar **bestendig** zulk streven niet het idee dat er onoverbrugbare verschillen zijn op basis van gender, huidskleur, seksuele oriëntatie en religie?'

In mijn eigen onderzoek en het werk van de werkgroep diversiteit worstelen we voortdurend met de rol van categorisaties en de term 'diversiteit' binnen het streven naar een rechtvaardiger samenleving. Want dat is, voor alle duidelijkheid, waar we op uit zijn met diversiteitsbeleid.

In een reactie op een artikel in de Volkskrant (Jolanda Withuis, 25.10.2017) schrijft Slootman: 'de verschillen tussen vrouwen onderling en tussen mannen onderling vaak groter zijn dan die tussen mannen en vrouwen. Ook voor andere sociale categorieën, zoals zwart, wit, atheïstisch, christen, moslim, heteroseksueel en homoseksueel, geldt dat verschillen binnen de categorieën

veelal groter zijn dan tussen de categorieën. Ik vind het dan ook verwerpelijk – en beangstigend – als karaktertrekken op hele groepen geprojecteerd worden als ware zij homogeen’.

Dit *verschilddenken* draagt bij tot een essentialistisch wereldbeeld, sociale kloven en wederzijds onbegrip. Dat vraagt dus terecht om enige terughoudendheid.

Het vraagt echter ook om een kritische benadering van diversiteitsbeleid.

- Diversiteitsbeleid is inderdaad vaak niet zo mooi als het lijkt. Ten eerste versterkt het streven naar de aanwezigheid van mensen uit ondervertegenwoordigde bevolkingsgroepen – die daarmee als belichaming van verschil gezien worden – dus onterecht het idee dat mensen uit verschillende sociale categorieën inherent verschillend zijn.
- Ten tweede behelst diversiteitsbeleid vaak niet meer dan slechts dit streven. Het verwezenlijken van een ‘diverse’ omgeving wordt zo puur opgehangen aan de aanwezigheid van ‘de ander’, zonder dat onderliggende machtsstructuren en mechanismen van uitsluiting in de bestaande organisatie onderzocht en veranderd worden.
- Diversiteit betreft namelijk niet alleen de aanwezigheid van mensen uit verschillende categorieën, maar vooral de aanwezigheid van verschillende stijlen, houdingen en vooral *perspectieven*. Een *inclusief klimaat* is niet hetzelfde als een diverse organisatie. Het gaat een stap verder dan dat. Het verwijst naar de mate waarin diverse werknemers het gevoel hebben dat hun collega’s en leidinggevenden open staan en waardering hebben voor verschillen tussen werknemers (Harquail & Cox, 1993; Jansen, Otten, Van der Zee & Jans, 2014). Dit betekent dat werknemers zichtbaar én onzichtbaar anders mogen zijn en dat

individuele verschillen als positief gezien worden. Want een inclusief werkklimaat biedt ook kansen, zowel voor het individu als voor de organisatie. Een inclusief klimaat verhoogt het welzijn van werknemers en vergroot hun productiviteit en hun loyaliteit aan de organisatie. Dit geldt zowel voor minderheids- als meerderheidsleden (Van der Toorn, 2018).

Er dan nog iets anders: diversiteit gaat over machtsstructuren:

Wij zijn geneigd machtsverschillen niet te willen zien, omdat dat ook ongemak veroorzaakt. Daarom willen we vooral de gelijkheid zien.

Aan de andere kant willen veel mensen ook niet dat ze positief worden gediscrimineerd, of komt het verwijt dat mensen zich juist wentelen in hun slachtofferrol, of we hebben een hekel aan identiteitspolitiek. Het is allemaal ongemak over machtsverhoudingen.

Onderdrukking en uitsluiting zijn subtiel. Zo is de opvatting algemeen aanvaard dat taal kan uitsluiten. Dat gebeurt niet altijd expliciet of bewust, maar door de *vanzelfsprekendheid van het eigen perspectief*.

Woorden kunnen neutraal lijken maar toch buitensluiten. In 'ouderwets' taalgebruik vindt reproductie plaats van marginalisering van groepen. De actuele Me-too en racisme discussies (waaronder ook de publicatie van het Tropeninstituut: Words matter) zijn uitingen van veranderende machtsverhoudingen. Zo ontstond er het afgelopen jaar ook een humor debat met de vraag wie eigenlijk bepaalt wat leuk of grappig is. Wie heeft de grap- en

woordmacht en wie definitie macht wie bepaalt eigenlijk waar we over praten en hoe?

Samenvattend

- Als we hokjesdenken opvatten als een manier om te categoriseren dan dienen we terughoudend te zijn maar het is ook een manier om ongelijkheid en vooral machtsongelijkheid te erkennen en aan de orde te stellen.
- We dienen tegelijk zeer terughoudend te zijn met een aantal zaken; het reduceren van mensen tot een enkelvoudige identiteit, anderen een identiteit toekennen, het homogeniseren van groepen.
- Diversiteit gaat over sociale rechtvaardigheid en machtsverhoudingen
- Laten we diversiteit ook opvatten als een denken waarin verschillen als normaal gezien worden in plaats van als (minder gewaardeerde) afwijkingen.
- Verschildenken is nodig om bij gelijkheidsdenken uit te komen.
- De professionals die worden opgeleid in het Hoger Onderwijs moeten zich in hun werk kritisch kunnen verhouden tot machtsverschillen en dominante en/of veranderende waarden in de samenleving. Kritische professionals dienen zichzelf en anderen steeds te bevragen op of we het terecht vinden dat die waarden dominant zijn en welke waarden in het werk uitgedragen worden.

Peter Hendriks, augustus 2018

Bronnen:

Bovens, M., Bokhorst, M., Jennissen, R. & Engbersen, G. (2016). *Migratie en classificatie. Naar een meervoudig migratie-idiom*. Wetenschappelijke Raad voor Regeringsbeleid. WRR: Den Haag.

Hendriks, P. (2018). *Turkish-Dutch and Moroccan-Dutch female professionals in social work; the self-perception and positioning of young, newly-started professionals in social work*. Den Haag: Eburon Academic publishers.

Harquail, C.V. & Cox, T. (1993). Organizational culture and acculturation. In T. Cox (ed.), *Cultural diversity in organizations: Theory, research and practice* (pp. 161-176). San Francisco: Berrett-Koehler

Slootman, M. (2017). Diversiteit vraagt toch om hokjesdenken. In: *Sociale Vraagstukken*.

Van der Toorn, J. (2018). *Naar een inclusieve werkvloer: seksuele oriëntatie en gender identiteit op het werk*. Oratie uitgesproken bij de aanvaarding van het ambt van bijzonder hoogleraar LGBT Workplace Inclusion aan de Universiteit Leiden